

SYNDICALISTES DEBOUT !



Lettre d'information et de réflexion d'Info'Com-CGT

numéro | lundi 25 septembre 2017

1

Une publication
Info'Com-CGT
La CGT des salariés de l'information
et de la communication



LIENS UTILES...

Vidéo

« Comprendre
les ordonnances »

Youtube :

<https://goo.gl/oTJQUc>

Facebook :

<https://goo.gl/q3GNjP>

Vidéo

« Comprendre
la loi Travail »

Youtube :

<https://goo.gl/15HYP5>

Facebook :

<https://goo.gl/KX7EkP>

SD

**SYNDICALISTES
DEBOUT !**

Lettre d'information
et de réflexion d'Info'Com-CGT

4, avenue Guyton-de-Morveau / 75013 Paris
courriel : news@infocomcgt.fr

**LE BUT RÉEL DES ORDONNANCES ?
ÉVINCER PROGRESSIVEMENT LES SYNDICATS
DES NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISES**

**LES ORDONNANCES NIENT
LA RÉALITÉ SOCIALE...**

Les ordonnances confirment le contenu annoncé par la loi de juillet habilitant l'exécutif à légiférer. Elles prennent le parti d'une entreprise qui n'existe, en réalité, que dans l'idéologie du Medef. L'entreprise, les ordonnances en ont la

bouche pleine, mais se gardent bien de la définir. Et pour cause... Les contours des « entreprises » bougent au gré des décisions des actionnaires, des propriétaires, enjambent les frontières et parcourent les paradis fiscaux, se déma-

térialisent, essaient les salariés, etc. La peur de perdre son emploi, la souffrance due au management inhumain, l'intensification du travail et le choc permanent des restructurations constituent l'ambiance réelle des entreprises. Qu'importe aux ordonnances, qui ne luttent pas contre le chômage et ses effets désastreux.

Ce que les ordonnances organisent, c'est l'illusion d'être des partenaires dans l'entreprise. Un effort de productivité est-il demandé contre un maintien de l'emploi ? Un accord d'entreprise envisagé pour supprimer les primes salariales ? Une rupture conventionnelle

collective se prépare-t-elle ? Un conseil social et économique d'entreprise va se mettre en place... Quels salariés consulter ? Non, non, pas des salariés, des partenaires. Des collaborateurs.

Pourtant, la loi et ses modalités d'application sont claires : c'est le fait d'avoir un même employeur qui définit le collectif de salariés. Les ordonnances confondent de façon délibérée « l'entreprise » avec le montage juridique qui définit la personne morale, à savoir la « société anonyme ».

Or, ce montage peut répondre à de nombreux objectifs financiers et fiscaux. Et rien ne dit que sa vocation est

d'organiser une communauté de salariés, solidarisés par une activité créatrice profitable et offrant des perspectives communes.

Les ordonnances manipulent la confusion entre entreprise et « société », et spéculent sur l'absence de définition juridique de l'« entreprise ». Car le droit ne connaît que la société et son avatar, l'« employeur ».

C'est bien là que l'idéologie intervient massivement. Le terme d'entreprise est chargé d'une mythologie fédératrice. Plutôt qu'une assemblée d'actionnaires, il évoque un collectif créa-

CE QUE LES ORDONNANCES ORGANISENT, C'EST L'ILLUSION D'ÊTRE DES « PARTENAIRES » DANS L'ENTREPRISE

Contre Macron et ses ordonnances !

TOU.TES DANS LA RUE

01 43 31 80 49
 INFOCMCGT.FR
 NEWS@INFOCMCGT.FR

info'com-cgt
 TOUS UNIS DANS UN MEME SYNDICAT

INFOCMCGT

teur, tendu vers la satisfaction de ses clients, développant des compétences et des règles communes de production. Un collectif, dirigé par un chef inventif et attentif à créer des bénéfices pour toutes les parties prenantes, l'équipage soudé du navire-entreprise mené d'une main sûre par son capitaine-patron.

Et tout cela pourquoi ? Pour remplacer à terme la représentation du personnel par le « conseil d'entreprise », déjà prévu par les ordonnances, qui absorberait définitivement la compétence de négociation d'accords, jusqu'à présent du ressort des délégués syndicaux. Le « conseil d'entreprise », une copie conforme du modèle germanique de relations sociales.

QUELLES SONT LES PERTES SÈCHES POUR LES TRAVAILLEURS ?

I - Licencié un travailleur, ça ne coûtera presque plus rien à l'employeur

(art. L. 1235-3 nouveau)

Un barème contre la réparation du préjudice subi par le licencié

S'agissant du licenciement abusif, irrégulier ou injustifié, si sa contestation se solde par le refus de réintégration par l'employeur, la réparation due au licencié passera par un barème d'indemnités forfaitaires au rabais.

L'employeur qui pratique de tels licenciements est actuellement dans l'illégalité, il commet une faute. Ce qui l'oblige à réparer intégralement le dommage causé aux salariés, car chacun est, naturellement, responsable de ses fautes. La réforme prévue consiste à ne plus permettre cette indemnisation complète. Un montant plafonné, budgétisable est prévu à la place.

Ceci permettra aux directions d'entreprises qui le souhaitent, de s'acheter à un prix abordable des licenciements sans justification. Cette permission de rompre brutalement, sans motif, est d'une grande violence sociale.

LA RÉFORME PRÉVUE CONSISTE À NE PLUS PERMETTRE L'INDEMNISATION COMPLÈTE. UN MONTANT PLAFONNÉ, ABORDABLE, BUDGÉTISABLE EST PRÉVU À LA PLACE

S'acheter des licenciements à pas chers, voilà ce que permet l'ordonnance. Il s'agit de sécuriser les licenciements sans motif valable, sans cause réelle et sérieuse. C'est un encouragement aux comportements des prédateurs qui rachètent un concurrent pour le liquider, aux entreprises qui veulent remplacer leurs salariés âgés par des plus jeunes, moins cher, moins syndiqués, voire par de simples stagiaires, ou encore à celles qui licencient pour faire monter les cours de la Bourse...

Un exemple de la braderie du licenciement :

- avant les ordonnances, en cas de nullité du licenciement prononcée par un juge, l'art L. 1235-11

prévoyait une indemnisation octroyée au salarié à la charge de l'employeur « qui ne peut être inférieure aux salaires des 12 derniers mois » ;

- après l'ordonnance, le nombre 12 est remplacé par... 6, une indemnité divisée par 2 !

C'est l'un des nombreux effets barème...

La fin imminente de l'obligation de motiver le licenciement par une « cause réelle et sérieuse »

MACRON CONDAMNE NOS DROITS

Tous en grève le 21 septembre !



Le Front Social est une coordination composée de syndicats, associations, collectifs, médias alternatifs, de militants, de femmes et d'hommes construisant la convergence des luttes et la riposte à la politique libérale du président Macron.

pourunfrontsocial@gmail.com [Twitter](#) [Facebook](#) [YouTube](#) [FrontSocialUni](#) [#FrontSocial](#)

À défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande concernant la « cause réelle et sérieuse » de son licenciement, le nouvel article L. 1235-2 fonde automatiquement la démarche de l'employeur en l'exonérant de tout vice de procédure.

Ainsi, « l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse »... Il en va ainsi d'autres vices de procédure concernant le licenciement, la requalification du contrat de



travail et les obligations administratives. Or, aujourd'hui, dans les petites et moyennes entreprises notamment, très souvent, le seul espoir du salarié licencié est d'obtenir une réparation du préjudice aux prud'hommes en se fondant sur ces vices de procédure. Le voilà désarmé. Ce barème va accentuer la chute observée du recours aux tribunaux prud'homaux. C'est le but de l'opération Macron.

La cause économique du licenciement s'apprécie au seul plan de l'entreprise

L'article L. 1233-3 définissait le « motif économique » du licenciement sans préciser le périmètre dans lequel il s'appréciait. L'ordonnance y ajoute un alinéa réduisant la référence à la seule entreprise... Et si cette entreprise appartient à un groupe, seules les activités du groupe communes à cette entreprise sont prises en compte.

Prenons ainsi l'exemple du groupe Louis Vuitton Moët Hennessy (LVMH), leader mondial du luxe, avec à sa tête Bernard Arnault, l'une des premières fortunes mondiales. Les sociétés du groupe sont assujetties à une redevance groupe, et la

holding Christian Dior permet de transférer la circulation des capitaux et le niveau des bénéfices à l'endroit décidé par l'état major. LVMH emploie, en 2015, près de 125 000 personnes et possède 3 860 magasins dans le monde. Avec un chiffre d'affaires de 35,7 milliards de dollars, le groupe possède les marques Louis Vuitton, Moët & Chandon, Ruinart, Veuve Clicquot, Hennessy, Guerlain, Parfums Christian Dior, Givenchy, Kenzo, Céline, Berluti, TAG Heuer, les parfums Acqua di Parma, Benefit Cosmetics, Fendi Perfumes, Fresh, Givenchy, Guerlain, Kenzo, Make Up for Ever, Nude, Perfumes Loewe, Emilio Pucci, les enseignes de distribution Sephora, La Samaritaine, Le Bon Marché, Duty Free Shoppers-DFS, La Grande Épicerie, des hôtels à Saint-Barth, Oman, Courchevel...

LVMH possède le groupe Les Échos (*Les Échos*, *Investir Magazine*, *Radio Classique*, *Connaissance des arts...*) et *Le Parisien-Aujourd'hui en France*,

CE BARÈME VA ACCENTUER LA CHUTE ACTUELLE DU RECOURS AUX TRIBUNAUX PRUD'HOMMAUX. C'EST LE BUT DE L'OPÉRATION MACRON

racheté en 2015. Si, dans une société du Parisien-Aujourd'hui en France, une édition hebdomadaire thématique rencontre quelques problèmes économiques, le bien fondé des éventuels licenciements s'appréciera dans son périmètre sans connaître l'immense empire auquel elle appartient.

Et les auteurs de ces ordonnances prétendent qu'il s'agit de mesures en faveur des PME et de l'emploi...

II - La santé des travailleurs est la grande victime des ordonnances

**La « pénibilité » du travail ?
L'ordonnance ne la connaît pas.**

L'une des ordonnances transforme le « compte personnel de prévention de la pénibilité » en « compte professionnel de prévention ». Une simplification, un changement de nom, cette disparition de la « pénibilité » ?

C'est bien la pénibilité au travail qui est exclue. L'ancien et long article L. 4161-1 définissait les obligations de l'employeur, notamment en ces termes : « ... l'employeur consigne dans une fiche les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé... »

Le nouvel article L. 4161-1 expédie en quelques mots les « facteurs de risques professionnels », expulse la pénibilité et renvoie à un décret la définition de ces risques professionnels. L'ordonnance est à ce point tendue vers la négation de la pénibilité qu'elle génère, à elle seule, une bonne demi-douzaine de décrets à venir pour tout contrôler du haut de l'État.

L'employeur exonéré de ses responsabilités

Tout le chapitre III, intitulé « Accords en faveur de la prévention de la pénibilité »

**LA « PÉNIBILITÉ »
DU TRAVAIL ?
L'ORDONNANCE
NE LA CONNAÎT PAS**

est réécrit (articles 4163-1, 2, 3) sous le très modéré titre : « Obligations de déclaration relatives à certains facteurs de risques professionnels ».

Le nouvel article L 4163-3 signe l'intention de l'ordonnance : « Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de risques professionnels... ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs »...

Le comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT) torpillé

L'ordonnance n°2 le commande : le CHSCT fusionne avec l'instance « délégation du personnel » et le comité d'entreprise, dans un « comité social et économique ». Il comprend l'employeur et une délégation du personnel. Mais :

- le nombre de représentants du personnel sera fixé par décret.
- les facteurs professionnels du domaine de ce conseil social et économique seront fixés par décret.

Avant les ordonnances, le CHSCT était obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les 22 000 CHSCT, en nombre certes insuffisants, étaient la seule instance de prévention, tandis que sont dénombrés, par an, 600 accidents mortels, 4500 handicapés du travail, des dizaines de milliers de maladies professionnelles... L'explosion d'AZF, l'accident ferroviaire de Brétigny-sur-Orge, les dizaines de suicides à France Télécom ou à La Poste, le scandale de l'amiante qui fait encore des dizaines de milliers de victimes, les troubles psychosociaux liés au travail qui prolifèrent, tout justifiait pourtant un renforcement des CHSCT.





Le CHSCT disposait de la personnalité morale civile et juridique pour agir en justice. Il avait pour missions :

- de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ;
 - de contribuer à améliorer les conditions de travail ;
 - d'analyser les risques professionnels ;
 - de veiller à l'application des prescriptions légales de santé et de prévention ;
 - de prendre toute initiative en matière d'investigation et d'enquête ;
 - d'enquêter sur les accidents du travail.
- Il avait la faculté de désigner un expert.

Il était consulté de façon obligatoire dans de nombreux domaines, de la modification des conditions de travail à la mise en place de nouvelles technologies.

La spécialisation de ses activités, les heures de délégation dont il disposait en assuraient l'efficacité.

Après l'ordonnance, les attributions du CHSCT ne sont pas transposées dans le « conseil social et économique », elles disparaissent.

Selon les nouveaux articles L. 2312-9 et 14 : « Dans le champ de la santé, sécurité professionnelle et conditions de

- travail, le comité social et économique :
- procède à l'analyse des risques professionnels qui seront plus tard définis par décret ;
 - contribue à l'accès des femmes, des handicapés, à tous les emplois ;
 - peut prendre des initiatives qu'il estime utiles, le refus de l'employeur étant motivé ;
 - formule des propositions de nature à améliorer les conditions de travail.

LES ATTRIBUTIONS DU CHSCT NE SONT PAS TRANSPOSÉES DANS LE « CONSEIL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ». ELLES DISPARAISSENT

Par ailleurs, dans l'exercice de ses activités consultatives, il peut émettre des avis...

III - Le salaire et les contrats de travail précarisés

L'accord d'entreprise contre les salaires

Au-delà des commentaires concernant les rapports entre accord de branche et accords d'entreprise, l'article L. 2254-2 nouveau apporte une rupture décisive concernant le salaire : « Un accord d'entreprise peut aménager la rémunération au sens de l'article L 3221-3... »

Cet article L.3221-3 indique : « Constitue une rémunération le salaire et tous les autres avantages et accessoires payés... », lesquels deviennent une prérogative de l'accord d'entreprise.

Avant les ordonnances, le salaire était encadré par le SMIC, la grille de branche, la convention collective, ce qui lui donnait un plancher minimal national.

Après, tout accord d'entreprise peut fixer ses propres règles. Chacun connaît la propension des employeurs à utiliser le chantage à l'emploi contre le niveau des salaires et des conquêtes sociales. Ce chantage est légalisé.

Pour donner à ce dispositif nommé « accord d'entreprise » la force nécessaire, l'article L. 2254-2 dispose dans son paragraphe III : « Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération »...

Le paragraphe IV octroie au titulaire du contrat de travail un mois pour signifier par écrit son refus.

Le paragraphe V appuie le licenciement auquel procède l'employeur sur la base de ce refus en lui donnant une cause réelle et sérieuse relevant des licenciements individuels.

Le CDI disparaît sous le déluge de contrats précaires à la rupture facile

Avant les ordonnances, l'article L. 1221-2 affirmait : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. » L'utilisation massive des licenciements, les fermetures d'entreprises et la pression d'un chômage de masse jamais combattu ont contribué à faire sauter ce verrou légal.

L'ordonnance n°3 introduit de nouveaux contrats et des manières de les rompre qui parachèvent la dilution du CDI et sa relégation au rang d'exception.

Le plan de départs volontaires régi par accord collectif

L'article L. 1237-19 l'introduit dans le Code du travail : « Un accord collectif peut déterminer le contenu d'un plan de départs volontaires... pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en terme de suppressions d'emplois. »

Le renouvellement du contrat de travail à durée déterminée soumis à un accord de branche

L'article L. 1243-13 indique qu'une « convention ou un accord de branche prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD... »

Un accord de branche définira les motifs de recours à un contrat de chantier ou d'opération

Le nouvel article L 1223-8 créé à cet effet est un chef d'œuvre de la dialectique libérale, puisque ce contrat



à durée déterminée « est conclu pour une durée indéterminée ». En clair, l'usage habituel de ce genre de contrat suffira à en prolonger l'utilisation.

Le contrat de mission est encouragé (article L. 1251-12-1)

IV - Une représentation du personnel modelée pour le « conseil d'entreprise », but ultime du « conseil social et économique »

Avant les ordonnances, la loi Rebsamen d'août 2015 avait codifié la fusion des instances du personnel. Au passage, elle créait des « commissions paritaires régionales interprofessionnelles », pour les entreprises de moins de 11 salariés. Ce qui permettait aux employeurs de maintenir à la porte des très petites entreprises la représentation du personnel. Elle établissait un nouveau seuil pour la Délégation unique du personnel (DUP) élargie au CHSCT.

ENNEMI PUBLIC N°1 DES SALARIÉS



Name	MACRON Emmanuel	L.P. No. 60/32
Aliases		
Born	1977	Trade homme de main des tauliers
Build	prop.	L'oeil : noir Ht. 5'6 $\frac{1}{2}$ " Hair brown
Marks		
Peculiarities	fossoyeur du code du travail, racketteur des petits, M.O. etc. détrousseur d'acquis sociaux, protecteur des puissants, petit caïd de la mafia du CAC 40	


 01 43 31 80 49
 INFOCOMCST.FR
 NEWS@INFOCOMCST.FR
 INFOCOMCST

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés de moins de 300 salariés, elles avaient la possibilité de fusionner les délégués du personnel, le comité d'entreprise (CE) et le CHSCT en une nouvelle DUP, jusqu'alors réservée aux entreprises de moins de 200 salariés et sans le CHSCT.

L'employeur prenait cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existaient, le CE et le CHSCT. Il était précisé que les institutions ne fusionnaient pas et conservaient l'ensemble de leurs attributions et leurs règles de fonctionnements propres.

Néanmoins :

- le nombre de réunions était réduit, puisque la nouvelle DUP n'était réunie qu'au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur, soit au moins six réunions par an. Quatre d'entre elles au moins devaient porter sur des sujets relevant des attributions du CHSCT ;
- un secrétaire et un secrétaire adjoint étaient désignés et exerçaient les fonctions dévolues aux secrétaires du CE et du CHSCT ;
- un ordre du jour commun de chaque réunion était établi conjointement par l'employeur et le secrétaire et commu-

niqué aux autres membres au moins huit jours à l'avance ;

- les questions communes au CE et au CHSCT pouvaient faire l'objet d'un avis unique de la DUP, à condition que l'inspecteur du travail ait été prévenu. Une expertise commune pouvait également être menée, sous certaines conditions ;
- concernant les heures de délégation, leur nombre avait été fixé par décret en fonction des effectifs de d'entreprise et du nombre de représentants. Après les ordonnances, si le nombre de délégués du conseil social et économique est déterminé par décret (article L. 2314-1), le chantier de la fusion Macron concerne toutes les entreprises de plus de 11 salariés.

Le but final : substituer aux délégués syndicaux le conseil d'entreprise

« Un conseil social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés » (article L. 2311-2), avec des attributions modulées selon l'effectif.

Sacré chantier, car il ne s'agit pas du tout d'une fusion : c'est une redéfinition de fond qui est à l'oeuvre.

- le CHSCT, traité dans l'ordonnance n°2, n'existe que de façon symbolique.
- le CE est dissous dans le « conseil social et économique » (CSE), activités sociales incluses. À ce conseil de traiter les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et sa politique sociale (article L. 2312-17) ;
- la délégation a également pour mission « de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives » (article L. 2312-5)...

Ainsi, la représentation du personnel fondue dans le CSE, dotée de la personnalité civile pour un effectif d'au moins 50 salariés (article L. 2316-25) devient polyvalente par la magie des ordonnances. Elle est élue tous les quatre ans sur liste syndicale, les heures de délégation seront fixées par décret.

Et on arrive à l'aboutissement du conseil social et économique : le « conseil d'entreprise » !

« Le conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 (concernant la validité des accords d'entreprise). Cet accord est à durée indéterminée » (article L. 2320-2).

« Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre III du titre II du présent livre, est compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques... (art L. 1233-24-1 - plan de sauvegarde de l'emploi -, L. 2314-3-1 - préavis de licenciement -, L. 2314-11 et 22 - collèges électoraux et élection -, L. 5125-4 - accord de maintien de l'emploi).

À TERME, LE CONSEIL D'ENTREPRISE CONCENTRERA LES ATTRIBUTIONS DU CONSEIL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ET LES POUVOIRS DE NÉGOCIATION.

La métamorphose du conseil social et économique revient à satisfaire l'antique revendication du Medef, le conseil d'entreprise. C'est lui qui à terme concentrera les pouvoirs de négociation, ainsi que les attributions du conseil social et économique. Et ce en lieu et place des syndicats et de leurs représentants.

C'est dans cette perspective que les articles L. 2232-21 jusqu'à 2332-29-2 définissent dès maintenant les modalités de négociation, d'un accord collectif et de recours à la consultation des salariés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, et dans celles dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés qui ne disposent pas de membre de la délégation du CSE, l'employeur peut propo-

ser un projet d'accord aux salariés qui, pour être valide, doit avoir été approuvé à la majorité des deux tiers par les salariés, sur le modèle de l'approbation des accords d'intéressement.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 50 salariés, l'employeur pourra négocier soit avec un salarié (membre du comité social et économique ou non) mandaté par une organisation syndicale, soit avec un membre de la délégation du personnel au CSE. Un accord signé par un salarié mandaté non membre de la délégation du personnel du CSE devra être

approuvé par la majorité des salariés lors d'une consultation.

Enfin, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les règles antérieures à la présente ordonnance perdurent, avec l'obligation de négocier avec un membre de la délégation du personnel du CSE mandaté puis, si aucun de ces membres n'a souhaité se faire mandater, par un membre non mandaté, et si aucun membre de la délégation du personnel n'a souhaité négocier, avec un salarié mandaté. ●

SI SEULEMENT LES PARENTS DU MEDEF EN AVAIENT MIS UN...



**SUPPRESSION DES 35H, RETRAITE À 70 ANS, CASSE DU CDI...
ENSEMBLE, RÉAGISSONS**

info'com-cgt
SALARIÉS DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

01 43 31 80 49
INFOCOMCGT.FR
NEWS@INFOCOMCGT.FR
INFOCOMCGT